

· 社会心理 ·

大学生核心自我评价对就业的影响

厦门大学化学化工学院(361005) 黄木河

华侨大学工商管理学院 徐 翠

大学生就业问题不仅和每一个高校毕业生的切身利益相关,而且关系着我国发展稳定的大局,解决大学生就业问题有助于实现我国构建社会主义和谐社会的伟大目标。近年来,中国高校毕业生数量逐年增多,大学生面临严峻的就业形势,加之当前金融危机的影响,毕业生的就业受到前所未有的挑战,大学生在毕业后能否顺利就业,已成为全社会普遍关注的热点问题^[1]。

自 1999 年大学扩大招生规模以来,毕业生人数近 10 年呈直线上升趋势,由 2003 年的 212 万上升到 2012 年的 690 万,增加了 3 倍多,但是社会现存的岗位有限,每一个岗位所需要的人数有限,人才供给与经济增长需求失衡,大学生面临着僧多粥少的就业环境。再加上经济危机、产业结构调整以及社会工作的多样性与大学生所学专业的单一性等因素的影响,导致大学生就业时专业对口难,高校部分专业亮起“红牌”,被列入高失业风险型专业,就业形势更加严峻,竞争也更加激烈。根据教育部门的统计,2004—2010 年全国大学生总体实际就业率分别为 76.6%、70.4%、77.6%、77.1%、80.7%、68%和 72.2%,中国社会科学院发布的《2008 年社会蓝皮书》指出,仅 2007 年毕业的 500 万大学生中就有 100 万未就业。由此可见,大学生的就业现状并不乐观,还有一部分大学生处于没有工作的状态。

就业问题已成为高校致力于解决的重要问题,大学生人格中的核心自我评价作为影响大学生就业的重要影响因素,应该受到重视。

1 核心自我评价的概念

核心自我评价是美国著名学者 Judge 1997 年基于职业领域的研究结果及 Packer 的评价理论提出的一个关于人格特质的概念。Judge 认为核心自我评价是个体对自身能力和价值所持有的最基本的评价^[2],深刻地影响着个体的心理和行为,决定着一个人的生活态度和风格。核心自我评价涵盖了 4 个相关较大的核心特质:自尊、自我效能感、神经质和控制源。其中,自尊是个体对自身最广泛的核心评价;一般自我效能感指个体在行动过程中是否感觉到自己有能力调配任务所需要的动机和认知资源;神经质是与自尊相反的消极情感,一方面指情绪稳定性,另一方面指调控自己情绪的能力;控制点反映个体在什么程度上认为自己能够控制生活中将要发生的事件^[3]。

核心自我评价理论提出后便引起了众多学者的关注,在国内外被广泛应用于工业组织领域和心理健康领域,研究发

现,核心自我评价这一人格特质和工作满意度、职业倦怠、工作绩效、组织承诺、主观幸福感、压力、学业行为等变量有较大的相关。

2 大学生核心自我评价对就业的影响

2.1 大学生核心自我评价对就业动机的影响 就业动机是激发大学生就业行为的内在动力,推动大学生积极找工作。就业动机直接关系到大学生就业行为,深受大学生人格因素中核心自我评价的影响。

实验研究发现,由于核心自我评价水平较高的人对自己的能力更有把握,且在实际的任务中设置与自己能力水平相适应的目标,因而产生更高水平的任务动机并获得更高的任务成绩^[4]。所以,高核心自我评价的大学生在就业时拥有较强的自我价值感和自我效能感,相信自己的就业能力,确定经过努力就会找到一份好工作,也会合理认知找工作中遇到的挫折,并坚持实现自己的就业目标,所以核心自我评价高的大学生会拥有较强的就业动机。

笔者在高校辅导员的工作经历中发现,核心自我评价低的大学生面对严峻的就业形势,往往会对找工作会望而生畏,产生很大的就业压力,认为自己没有能力控制和解决就业过程中遇到的困难和挫折,缺乏就业的内在动力,用各种借口逃避找工作,设置的就业目标过高或过低以保护自己免受打击,害怕被否定、被拒绝。所以,这些学生很难在就业的狂澜中获取生机。高核心自我评价的大学生在就业时会确定自己有较强的就业能力,具有积极的自我观念,认为自己如果付出努力就可以找到理想的工作,因此就会形成明确的就业目标和较高的趋向成功动机。这些学生在就业过程中无论是获得消极反馈还是积极反馈,都会坚持已定的就业目标,对消极反馈的反应更有建设性,不会轻易放弃,即使在得知自己表现不错的情况下也会有较强的进取心以及不断追求理想工作的动力,大多数会如愿以偿,最终找到符合自己期望值的工作。

2.2 大学生核心自我评价对就业行为的影响 就业行为是指大学生为就业所作出的具体行动。大学生就业行为也受到其核心自我评价的影响。高核心自我评价个体的自我概念较清晰,同时具有较高自我效能,情绪更稳定,并且认为外界事物掌握在自己手中^[5]。所以,核心自我评价高的大学生相对于低核心自我评价的大学生,就会出现更加积极主动的就业行为。

高核心自我评价的大学生一般具有内控的人格特质,认

为事情是由自己控制而非外部环境等因素控制。在面对就业时,他们能够认真为找工作作准备,不断探索就业机会,主动参加各类招聘会,学习如何进行面试,表现出更多的就业行为。这些学生通常从大三就开始关注自身的就业,通过各种方式了解就业情况、就业去向、就业途径、薪水状况、福利待遇等。到了大四就开始准备简历,留意各种就业信息,积极运用身边的资源寻求自己的理想工作。核心自我评价高的大学生即使在找工作过程中遭到拒绝,也会采取积极的应对方式,不会畏首畏尾,而是乐观地投入到下一次应聘中。但是,核心自我评价低的大学生,面对就业,很容易采用幻想、逃避等不成熟的消极应对方式。这些学生到大四还不会认真准备就业,不会主动关注就业信息,应聘时也是抱着“打酱油”的心态,很多都是在老师、家长的督促下被动参加招聘会,勉强去找工作。这些学生的自尊、自我效能往往比较低,对自己的能力没有自信,害怕找工作,遇到失败就容易将其归结于外界原因或运气不好,产生消极的情绪情感体验。所以,他们找工作时的执行力就比较差,很多宁愿窝在宿舍睡觉也不愿去参加校园招聘,更别说其他省市的招聘会,就业行为少且主动性差。

2.3 大学生核心自我评价对就业心理的影响 面对就业难和就业结构的变化,大学生在就业时会面临更多的挑战,心理上承受越来越大的压力,难免会产生一些心理问题,常见的表现有焦虑、自卑、自傲、怯懦等^[6]。

Kammeyer-Mueller 等^[7]的研究中,高核心自我评价个体会体验到更少的压力和紧张感并且较少采用回避性的应对策略,情绪稳定性调节了压力源与紧张程度两者之间的关系使之趋于缓和。核心自我评价高的大学生,在面对就业的巨大压力时,由于自我效能感强,相信自己可以找到合适的工作,体验到的紧张感就会较弱,对于就业过程中产生的困难和失败也会采用积极的认知方式和应对策略,其情绪上的稳定性也缓解了就业压力所造成的焦虑感。而且高核心自我评价的大学生富有自尊,对自己的能力充满信心,能设立切合实际的目标,因此,他们在就业中就不容易产生心理问题。国内研究发现,核心自我评价水平越高的大学生,他们的症状自评量表(SCL-90)总分越低,更少出现社交焦虑和抑郁,体验到更高的积极情感和更低的消极情感^[8]。

核心自我评价低的大学生,面临就业压力时,对自身的能力没有把握,缺乏信心和勇气,在就业前就会出现过于焦虑的情况,产生沉重的精神负担,变得紧张烦躁,自卑失落,在就业过程中也显得比较怯懦。这些大学生就业中遇到的失败时往往不能进行积极的归因,就容易产生负面情绪而导致出现一些就业心理问题。

3 关于如何提升大学生核心自我评价的几点建议

从上文的论述中就可以发现,大学生核心自我评价对就业有着深远的影响,也对高校就业工作有着重大的意义,提升大学生核心自我评价可以增强大学生的就业动机,有助于推动大学生积极主动寻求工作,利于缓解大学生群体由于就业压力而产生的各种心理问题。总之,提升大学生核心自我评

价在一定程度上可以促进大学生就业,帮助高校解决毕业生就业难的问题。所以,如何提升大学生核心自我评价就成为高校亟待解决的重要问题。本研究对此提出以下几点建议。

3.1 开设丰富多彩的心理健康教育课 程琳杰等^[9]的研究指出心理健康课程不仅可以促进心理健康以及自我调节,还可以加深自我剖析、开拓视野。开设丰富多彩的心理健康教育课程,使其内容和大学生的实际生活紧密连接,不断引发大学生对自身存在问题的思考,使他们更加深入全面地认识自己,不断完善自己的人格,提高自我价值感,学会调控自己的情绪,进而提升他们的核心自我评价。

3.2 举办多样化的课外活动:大学生相对于中小来说,拥有更多的自由支配时间,高校可以组织多种多样的课外活动,可以是一些竞赛活动,也可以是一些才艺展示活动,或者一些公益性的活动,为大学生提供更多机会参与感兴趣的活动,并在活动中展现自己的才能,体味成就感,体验积极情绪情感,从而增强自我效能感和自我价值感,获取正能量,提升自我核心评价。

3.3 发挥高校辅导员队伍的力量:高校辅导员和大学生接触最多,管理学生生活、学习、思想、心理等各方面的事务,就像学生的“超级奶爸(奶妈)”,因此成为高校教育大学生的重要群体。大学生遇到困惑或挫折时,往往最先求助的就是自己的辅导员,辅导员就可以抓住机会引导他们形成正确的人生观、价值观,学习积极的归因方式,在成败后将关注点放到自己的能力和努力上,提升自尊和自信,长此以往,他们的核心自我评价也会逐渐提高。

3.4 进行相关主题的团体辅导:团体辅导可以在和谐、温暖、理解的团体心理气氛中,使成员有强烈的安全感、肯定感、归属感,能随培养内容的引导来探索自己,逐渐了解自我的人格结构,自我接纳,并学会如何与他人沟通,掌握适宜的行为方式^[10]。大学生群体由于年龄相仿,实际生活相近,所遇问题相似,也比较适合进行团体辅导。运用相关主题的团体辅导,可以使大学生在充满理解、关爱、信任的特殊情境中深入认识真实的自己,更加自尊自爱,并且学会合理处理负面情绪,使心胸变得开阔,情绪情感变得稳定,从而悦纳自我,提高核心自我评价。

参考文献

- [1] 雷倩. 浅谈大学生就业难的原因及对策[J]. 科园月刊, 2010, 10(13): 8-9.
- [2] Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluation traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: a meta-analysis[J]. J Appl Psychol, 2001, 86(1): 80-92.
- [3] 黎建斌, 聂衍刚. 核心自我评价研究的反思与展望[J]. 心理科学进展, 2010, 18(12): 1848-1857.
- [4] Erez A, Judge TA. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance[J]. J Appl Psychol, 2001, 86: 1270-1279.
- [5] 马利军, 黎建斌. 大学生核心自我评价、学业倦怠对厌学现象的影响[J]. 心理发展与教育, 2009, 25(3): 101-106.

- [6] 王大玮, 刘绍芹. 试析大学生就业心理问题的综合研究[J]. 民营科技, 2014, 15(1): 264.
- [7] Kammeyer-Mueller JD, Judge TA, Scott BA. The role of core self-evaluations in the coping process[J]. J Appl Psychol, 2009, 94(1): 177.
- [8] 周帆. 核心自我评价、社会支持、自恋与利他行为的关系研究[D]. 开封: 河南大学, 2012.
- [9] 程琳杰, 张义明, 刘广珠. 高等学校大学生心理卫生课教学的调查和研究[J]. 西北大学学报: 哲学社会科学版, 2006, 36(6): 146-148.
- [10] 李玉环. 大学生核心自我评价的理论构想及其相关研究[D]. 漳州: 漳州师范学院, 2006.

(收稿日期: 2014-04-11)

作者简介: 黄木河, 男, 1984 年 11 月生, 助教, 厦门大学化学化工学院, 361005

大学生就业能力培养浅析

广西中医药大学心理健康教育与咨询中心(530200) 汪依桃

高校大学生就业问题已经成为全社会关注的热点问题, 当前大学生就业形势十分严峻。分析当前大学生就业难的原因, 我国目前的经济波动和企业效益整体下滑给大学生就业带来了一些不利因素, 大学毕业生数量连年增加总体上高于劳动力市场需求是导致“就业难”的一个原因, 另一个更为重要的原因是大学生的供给质量存在问题, 突出表现在就业能力不足, 这也是当前大学生就业问题的主要根源。

1 就业能力概述

就业能力的概念最早是由英国经济学家贝弗里奇(Beveridge)于 1909 年提出的。他认为就业能力即就业力即“可雇佣性”, 是指个体获得和保持工作的能力。van der Heijden^[1]认为, 从个人行为的角度来看, 就业能力意味着个体获得、保持和利用某种资质或能力以应对不断变化的劳动力市场的行为倾向。美国学者 Fugate 和 Kinicki^[2]对就业能力的界定中引入了社会资本的概念认为就业能力是指为识别工作机会及获取工作的能力, 有职业生涯识别、个体适应性、社会资本和人力资本 3 个集合的交集所组成。国内最早较为系统的论述这一概念的是郑晓明^[3], 他认为, 就业能力指的是大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而全面获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领, 大学生就业能力是各种能力的综合, 包括学习能力、思想能力、实践能力、应聘能力和适应能力等。

目前就业能力的定义还没有统一的看法, 但是多数研究者还是将重点放在了能力与技能方面。综合国内外关于就业能力的诸多研究, 笔者认为可以从 3 个方面来理解就业能力: 基本能力即环境适应能力、语言表达能力、动手能力、沟通能力等; 专业能力即扎实的理论知识和丰富的实践操作能力、接受和学习新技术的能力等; 社会和心理承受能力即社会适应和交往能力、学习、就业、情感等方面遇到挫折的承受能力等。

2 当前大学生就业能力存在的问题

2.1 基础能力欠缺, 专业能力不足: 根据已有的调查显示, 大学毕业生中通过英语四六级的比率不低, 但实际上, 多数

大学生的英语听、说能力很差, 实际运用能力不强。多数大学生都通过了全国计算机等级考试或获得其他相关证书, 但在实际操作中仍不够熟练, 硬件及网络知识普遍缺乏。招聘单位在招聘员工时十分看重学生的专业类型和专业能力, 期待所录用的人员掌握了系统的专业知识和拥有较为规范、科学的专业技能。但有的学生自视甚高, 学会了就不肯多花心思潜心训练自己的专业技能, 导致专业操作技能不熟练, 入职时不能适应相应岗位的要求, 这样必然会失去竞争力。

2.2 实践能力不强, 自我满意度低: 受扩招影响, 多数高校教育设施与学生数量不匹配, 教育资源相对缺乏, 尤其是各类实践教学设施不能满足授课需求, 学生缺乏实践和实习环节。学生的现状是空有理论知识, 而实际的经验和能力不足。近年来, 招聘企业对大学生的期望明显提高, 多数企业需要大学生毕业之后立刻就能胜任工作。但是很多大学生缺乏实践能力, 需要较长的适应期才能投入工作。从杜毅和肖云^[4]调查分析的大学生实践能力自我满意度结果来看, 满意度最高的是获取知识能力, 其他几项能力如组织管理、表达能力、动手能力、人际交往能力、沟通协调能力满意度普遍较低。其中满意度最低的是组织管理能力。

2.3 创新能力不足, 创新意识缺乏: 目前, 大学生的创新能力不足, 创新意识缺乏。造成这一现状的原因有很多, 一方面是由于我国传统的教育偏重于记忆知识而忽视对学生创新能力的培养, 长期的识记式学习使学生的创新思维能力得不到训练和提高。另一方面就是大学生虽然思维活跃、有一定的创新能力, 但是缺乏创新的信心和毅力。在创新活动中往往虎头蛇尾、见异思迁、放弃追求。

2.4 良好思想品德素质缺失, 缺乏奉献精神: 对于大学毕业生而言, 良好的思想品德素质应包括强烈的事业心、高尚的社会责任感、高尚的精神境界和文明的行为举止。而大学生在择业过程中良好思想品德素质缺乏十分明显。主要表现在缺乏奉献精神, 大多数毕业生在选择职业的时候首先考虑的是自身获得的收益, 并没有考虑自己能够给用人单位带来什么效益和贡献。另外有些学生缺乏诚信, 主要是编造虚假个人